KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA PADA KINERJA : PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Kasus pada Guru TK di Paciran)

THE IMPACT OF COMPENSATION AND WORK MOTIVATION ON PERFORMANCE: THE ROLE OF JOB SATISFACTION AS A MEDIATING VARIABLE (A CASE STUDY OF KINDERGARTEN TEACHERS IN PACIRAN)

Awaliyah Ramadhani Oktaviani[1], Lilik Nurcholidah[2], Ratna Handayati[3], Levia Inggrit Sayekti[4]

[1]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Lamongan

awaliyah2210@gmail.com, liliknurcholidah@unisla.ac.id, handayati@unisla.ac.id, leviainggrit@unisla.ac.id

Website:

Kata Kunci:

Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja, Kepuasan Kerja

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak (TK) di Kecamatan Paciran dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. penelitiain menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 170 guru TK yang dipilih melalui teknik cluster sampling dari populasi 365 guru. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Kompensasi dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, tetapi tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

Keywords :

Compensation, Work Motivation, Job Satisfaction, Teacher

Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation and work motivation on the

Performance

Alamat Kantor:

performance of kindergarten teachers in Paciran District, with job satisfaction as a mediating variable. A quantitative survey method was applied to 170 kindergarten teachers selected through cluster sampling from a population of 365 teachers. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using Partial Least Square Structural Equation Modeling (SEM-PLS) with SmartPLS. The results show that compensation has no significant effect on performance, while work motivation has a positive and significant effect on performance. Both compensation and work motivation have a positive and significant effect on job satisfaction, and job satisfaction has a positive and significant effect on performance. Job satisfaction significantly mediates the effect of work motivation on performance, but does not mediate the effect of compensation on performance.

PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin ketat di era globalisasi menuntut lembaga pendidikan untuk terus meningkatkan kinerja agar mampu bertahan dan berkembang, khususnya guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara berkualitas, tepat waktu, serta mampu mencapai target organisasi (Nurcholidah *et al*., 2022) Undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 menegaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Pada jenjang pendidikan anak usia dini, guru juga berperan sebagai pendidik, motivator, fasilitator, dan pembimbing yang menentukan keberhasilan pembelajaran serta membentuk karakter anak sejak dini (Salingkat, 2025) .

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah kompensasi, yaitu segala sesutau yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan (Zunaidah *et al*., 2020). Imbalan atau balas jasa adalah

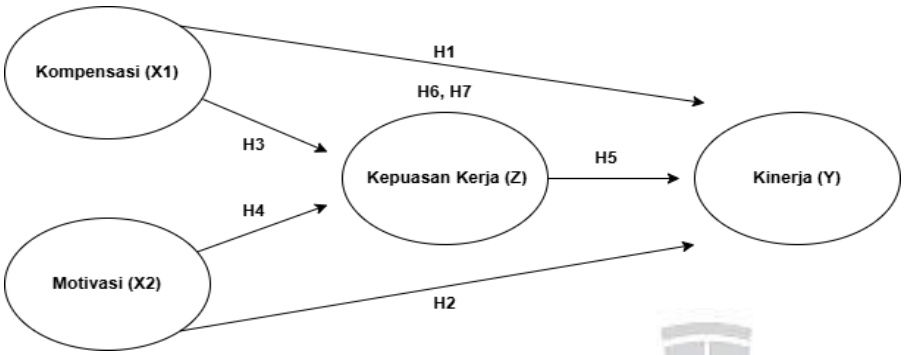
berbagai macam penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil kerja dalam melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan (Nurmansyah, 2024). Selain itu, motivasi kerja juga merupakan dorongan yang membangkitkan semangat kerja agar mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi (Zulyant dan Handayati, 2022).

Di sisi lain, kepuasan kerja merupakan dorongan bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang timbul dari perasaan positif terhadap pekerjaan yang dijalani (Putri *et al*., 2025), sehingga semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, semakin besar peluang guru menunjukkan kinerja yang optimal. Permasalahan yang ditemukan di lapangan menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima guru TK di Kecamatan Paciran masih tergolong rendah berkisar antara Rp300.000 hingga Rp400.000 per bulan. yang berpotensi mengurangi kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten terkait hubungan antarvariabel tersebut. Menurut Noviansyah (2015) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan menurut Arifin (2017) mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Demikian pula, menurut Kiswanto (2016) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan menurut Angody dan Prayekti (2023) mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Ketidakkonsistenan ini menunjukkan adanya hasil perbedaan sehingga kepuasan kerja perlu diuji sebagai variabel mediasi. hal ini didukung oleh penelitian Zuvin (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja turut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada konteks organisasi di Lamongan, serta Khafidz (2020) dan Tino (2021) yang masing-masing menegaskan peran motivasi kerja dan kompensasi non-finansial dalam

membentuk kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Paciran, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja; H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja; H3: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja; H4: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja; H5: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja; H6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja; dan H7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitiain menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei (Sugiyono, 2022). Populasi penelitian berjumlah 365 guru TK di Kecamatan Paciran, Kabupaten Lamongan. Sampel sebanyak 170 responden ditentukan menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *cluster sampling* (area sampling), mengacu pada pedoman (Hair *et al*., 2019) bahwa jumlah indikator dikalikan sepuluh.

Penelitian ini melibatkan empat variabel, yaitu kompensasi (X1) dengan indikator upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas (Afandi, 2018); motivasi kerja (X2) dengan indikator balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, dan pengakuan dari atasan (Afandi, 2018); kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi dengan indikator menyenangi pekerjaan, moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2019); serta kinerja (Y) sebagai variabel dependen dengan indikator kualitas, kuantitas, tanggung jawab, dan sikap (Mangkunegara, 2017). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert 1-5 yang disebarkan secara daring melalui Google Form (*online survey*).

Analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS (Haryono, 2016). Pengujiann meliputi uji validitas, reliabilitas, *R-Square*, pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur bootstrapping dengan kriteria hipotesis diterima apabila nilai t-statistik > 1,96 dan p-value < 0,05 (Hair *et al*., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek penelitian ini adalah guru TK di Kecamatan Paciran, Kabupaten Lamongan, dengan populasi 365 guru dan sampel 170 responden yang seluruhnya berjenis kelamin perempuan. Mayoritas responden berusia di atas 45 tahun (35,29%), berpendidikan S1 (70,59%), dan memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun (55,88%).

Hasil evaluasi *outer model* menunjukkan bahwa dari 17 indikator awal, terdapat 5 indikator (X1.3, X1.4, X2.2, Z3, dan Z4) yang dieliminasi karena nilai loading factor di bawah 0,700. Setelah eliminasi, diperoleh 12 indikator valid sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

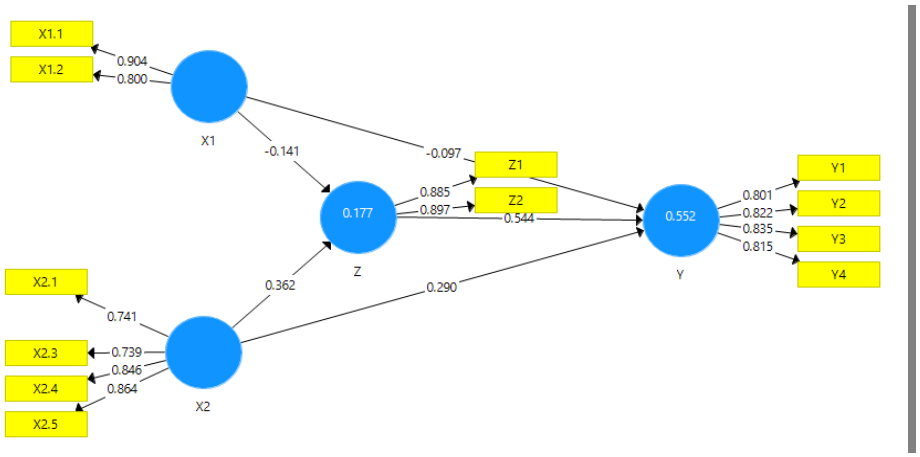
Tabel 1. Hasil Uji Validitas *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Loading Factor	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	X1.1	0.904	Valid
	X1.2	0.800	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.741	Valid
	X2.3	0.739	Valid
	X2.4	0.846	Valid
	X2.5	0.864	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.801	Valid
	Y2	0.822	Valid
	Y3	0.835	Valid
	Y4	0.815	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z1	0.885	Valid
	Z2	0.897	Valid

Sumber: Perhitungan SmartPLS (2026)

Seluruh indikator juga memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) >0,50, sehingga dinyatakan valid *(Hair et al*., 2022). Uji *discriminant validity* melalui rasio *Heterotrait-Monotrait* (HTMT) menunjukkan seluruh nilai <0,90 (Ghozali & Kusumadewi Aprilia, 2023). Uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* >0,60 dan *Composite Reliability* >0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Evaluasi *inner model* menunjukkan nilai *R-Square* pada variabel kinerja (Y) sebesar 0,552 (kategori sedang), yang berarti variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan 55,2% variasi kinerja guru, sedangkan sisanya 44,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Sementara itu, nilai *R-Square* pada variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 0,177 (kategori lemah), yang menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja hanya mampu menjelaskan 17,7% variasi kepuasan kerja guru. Model struktural penelitian ini ditampilkan pada Gambar 2.



Gambar 2. Model Struktural Penelitian (*Inner Model*)

Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* dengan melihat nilai t-statistik dan p-value. Hasil pengujian pengaruh langsung disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis (Pengaruh Langsung)

Hubungan Antarvariabel	T-Statistic	P-Values	Keterangan
Kompensasi (X1) → Kinerja (Y)	1.524	0.128	H1 ditolak
Motivasi Kerja (X2) → Kinerja (Y)	3.370	0.001	H2 diterima
Kompensasi (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	1.967	0.050	H3 diterima
Motivasi Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	4.507	0.000	H4 diterima
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja (Y)	5.786	0.000	H5 diterima

Sumber: Perhitungan SmartPLS (2026)

Hasil uji mediasi (*indirect effect*) disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Mediasi (Pengaruh Tidak Langsung)

Hubungan Antarvariabel	T-Statistic	P-Values	Keterangan
Kompensasi (X1) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja (Y)	1.848	0.065	H6 ditolak (no mediation)
Motivasi Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja (Y)	3.202	0.001	H7 diterima (partial mediation)

Sumber: Perhitungan SmartPLS (2026)

PEMBAHASAN

Kompensasi terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja (t-statistik 1,524 < 1,96; p-value 0,128 > 0,05), sehingga H1 ditolak. Kompensasi yang diterima guru TK tidak berdampak langsung terhadap kinerja mereka karena kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi dan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan Arifin (2017).

Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (t-statistik 3,370 > 1,96; p-value 0,001 < 0,05), sehingga H2 diterima. Guru dengan motivasi kerja tinggi menunjukkan semangat, kedisiplinan, dan tanggung jawab yang lebih baik dalam menjalankan tugas. Temuan ini konsisten dengan Angody dan Prayekti (2023).

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (t-statistik 1,967 > 1,96; p-value 0,050), sehingga H3 diterima. Kompensasi yang adil menumbuhkan rasa dihargai dan meningkatkan kenyamanan guru dalam bekerja, sejalan dengan temuan Sutrisno (2023).

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (t-statistik 4,507 > 1,96; p-value 0,000 < 0,05), sehingga H4 diterima, sejalan dengan Sukidi dan Wajdi (2017).

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (t-statistik 5,786 > 1,96; p-value 0,000 < 0,05), sehingga H5 diterima. Guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung lebih bertanggung jawab dan berkinerja lebih baik, sejalan dengan Hidayat (2021).

Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja (t-statistik 1,848 < 1,96; p-value 0,065 > 0,05), sehingga H6 ditolak (no mediation). Hal ini menunjukkan bahwa faktor lain seperti motivasi kerja lebih dominan dalam menjelaskan kinerja guru, sejalan dengan temuan Hidayat (2021).

Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja secara signifikan (t-statistik 3,202 > 1,96; p-value

0,001 < 0,05), sehingga H7 diterima (partial mediation). Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun melalui peningkatan kepuasan kerja, sejalan dengan Ayubi (2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SEM-PLS, dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berengaruh terhadap kinerja. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, serta kepuasan kerja terhadap kinerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Pada pengujian mediasi, kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja, namun terbukti memediasi secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

Peningkatan kinerja guru TK lebih efektif dilakukan melalui penguatan motivasi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan kebijakan kompensasi perlu didukung strategi lain agar dampaknya terhadap kinerja menjadi lebih optimal. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan wilayah serta menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja atau gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Pubishing.

Angody, I. A., & Prayekti, P. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Organisasi Oppio Coffe Yogyakarta. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *5*(4), 2183–2194. https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i4.2185

Arifin, M. (2017). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja.
EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosia, *3*(2), 87–98.

Ayubi, R. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Group Sam 2 Bank Mandiri*. 1–18.

Ghozali, I., & Kusumadewi Aprilia, K. (2023). *PARTIALLEAST SOUARES KONSEP TEKNIK DAN APLIKASI Menggunakan Program martPLS 4,0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro.Surya Madani. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Publisher: Pearson Education, Inc.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.

Haryono, S. (2016). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL PLS*. Bekasi:PT. Intermedia Personalia Utama.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.

Hidayat, A. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. *6*(September), 165–177.

Khafidz, M. (2020). *INFLUENCE OF WORK MOTIVATION , PHYSICAL WORK*. *1*(2), 1–5.

Kiswanto. (2016). Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt . Daun Kencana Sakti). *Agora Vol 4 No.1*, *4*(1), 710–719.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.

Noviansyah, R. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja , Kompensasi Kerja , Dan Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, *1*(2), 53–66.

Nurcholidah, L., Sofia, I., & Khitam, M. C. (2022). *Pengaruh Pengembangan Pegawai on the Job Training dan Kedisplinan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja di BKD Kabupaten Gresik*. *3*(4), 887–891. https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i4.1523

Nurmansyah, S. (2024). *Manajemen Kompensasi*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.

Putri, E., Fadilah, N., Cahyono, P., Sayekti, L. I., & Info, A. (2025). *The Influence of Leadership Style , Organizational Culture and Interpersonal Communication on Teacher Job Satisfaction (Case study at Bustanul Hikmah Dumpiagung Islamic Middle School , Lamongan Regency)*. *I*(I), 1–6.

Salingkat, S. (2025). *Motivasi Kerja Guru Konsep, Faktor, dan Implikasi di Sekolah Menengah*. Medan: PT. Media Penerbit Indonesia.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). The Influence of Motivation, Compensation, and Job Satisfaction on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, *18*(2), 79–91. https://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article/view/4505/3223

Sutrisno, E. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Guru melalui Kepuasan di SMK Negeri Danber Bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan Dan Agama*, *1*(2), 54–62.

Tino, M. (2021). *(ANALYSIS OF FINANCIAL FACTORS INFLUENCE , NON*. *1*(2), 1–15.

Zulyant, N. R., & Handayati, R. (2022). *THE EFFECT OF PERSONAL STYLE LEADERSHIP, FINANCIAL COMPENSATION, AND WORK MOTIVATION TOWARDS EMPLOYEE PERFORMANCE OF MPS KUD TANI MULYO - PUSKUD JAWA TIMUR*. 78–91.